

Designing a professional ethics implementation model for women teachers in student sports

Azadeh Dehghan Neiri¹- Shahriar Khorazian² - Vahid Saatchian*³ - Sanaz Soroori⁴

1. PhD Student in Sports Management, Department of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran 2. Department of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran, Iran 3. Department of Sport Science, Faculty of Human Science, International Imam Reza University, Mashhad. Iran 4. Department of Physical Education and Sports Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran

(Received:2024/09/16; Accepted:2025/06/06)

Abstract

The purpose of the current research was to design a model for implementing professional ethics for women in student sports. This research was applied in terms of its purpose and, in terms of the type of data used, it was a mixed methods study conducted in two stages. In the first stage, the factors affecting the implementation of professional ethics, with an emphasis on the individual and social responsibility of women in student sports, were identified through interviews using the Glaserian approach to grounded theory. In the second stage, the influential and affected factors were identified and prioritized. The study population in the qualitative phase consisted of experts in the women's sports community, managers and vice-presidents of student sports, and female professors active in the student sports field (n = 15). In the quantitative phase, 13 experts responded to a fuzzy Dematel questionnaire. The coding findings indicated the identification of 47 open codes grouped into 10 concepts. Furthermore, the findings of the fuzzy Dematel test showed that five components—management, science and expertise, social factors, cultural factors, and role modeling—emerged as influential indicators. Conversely, five components—mutual trust, meritocracy, communication, justice-orientation, and team synergy—were identified as influenced indicators in the implementation of professional ethics, with an emphasis on women's responsibility in student sports. In conclusion, the implementation of professional ethics with an emphasis on women's responsibility in student sports depends on several factors, each of which can act as a facilitator, and the absence of some factors may even serve as a deterrent.

Keywords:

Professional Ethics, Sociocultural Factors, Demetal Fuzzy, Responsibility, Student Sports.

* Corresponding Author: Email: v.saatchian@imamreza.ac.ir

طراحی مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان زن در ورزش دانش‌آموزی

آزاده دهقان نیری^۱ - شهریار خرازیان^۲ - وحید ساعتچیان^{۳*} - ساناز سروری^۴

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. ۲. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران، ایران. ۳. گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع)، مشهد، ایران. ۴. گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مشهد، مشهد، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۶/۲۶؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۷)

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان زن در ورزش دانش‌آموزی بود. این پژوهش از نظر هدف تحقیق جزء تحقیقات کاربردی بود، و از نظر ماهیت توصیفی و از منظر نوع داده‌های مورد استفاده متغیرها یک پژوهش آمیخته است که در دو مرحله انجام شد. ابتدا عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی توسط مصاحبه و نظریه داده بنیاد رویکرد گلیزر شناسایی شد و در مرحله دوم عوامل اثرگذار و اثرپذیر شناسایی شدند و این عوامل اولویت‌بندی شدند. جامعه هدف در بخش کیفی متشکل از کارشناسان جامعه ورزشی بانوان، مدیران و معاونان ورزش دانش‌آموزی، صاحب‌نظران، اساتید زن فعال در حوزه دانش‌آموزی بود (n=15) و در بخش کمی نیز از ۱۳ نفر به پرسشنامه دیمیتل فازی پاسخ دادند. یافته‌های کدگذاری حاکی از شناسایی ۴۷ کد باز در قالب ۱۰ مفهوم بود. همچنین یافته‌های آزمون دیمیتل فازی نشان داد که به ترتیب ۵ مؤلفه مدیریتی، علم و تخصص، اجتماعی، فرهنگی و الگوسازی به‌عنوان شاخصه‌های اثرگذار و ۵ مؤلفه اعتماد متقابل، شایسته‌سالاری، ارتباطی، عدالت محوری و هم‌افزایی تیمی به‌عنوان شاخصه‌های اثرپذیر در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان زن در ورزش دانش‌آموزی نقش دارند در نتیجه می‌توان ذکر کرد که پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان زن در ورزش دانش‌آموزی در گروی عوامل متعددی است که هر کدام به تنهایی می‌توانند تسهیل‌کننده باشند و حتی نبود برخی عوامل نیز بازدارنده خواهد بود.

واژه‌های کلیدی

اخلاق حرفه‌ای، عوامل اجتماعی-فرهنگی، دیمیتل فازی، ورزش دانش‌آموزی.

مقدمه

می‌رسد که میزهای مدیریتی در ورزش زمینه چالش برانگیزی هستند زیرا توجه کم به زنان و نبود برابری جنسیتی توسط این سازمان‌ها در فرآیندهای انتخاب برای پست‌ها بسیار نمایان دیده می‌شود (۶).

زنان همچنان در وظایف مدیریتی خود با مشکلاتی روبرو هستند که می‌تواند بر انگیزه کاری آن‌ها تأثیر بگذارد. این مشکلات را می‌توان به‌عنوان عوامل روان‌شناختی، اجتماعی فرهنگی و محیطی دسته‌بندی کرد (۷). از سویی ورزش دانش‌آموزی دختران با مشکلات متعددی مواجه است. کمبود وقت، کمبود امکانات ورزشی و باشگاه‌ها، موانع مذهبی و فرهنگی و نگرش منفی نسبت به ورزش موانعی هستند که مانع از شرکت دانش‌آموزان دختر در ورزش و فعالیت بدنی و همچنین بحث مدیریت می‌شود (۵).

از نظر علمی اخلاق حرفه‌ای تنها ادب نیست و فاکتورهای مهمی را در بر می‌گیرد؛ یک مدیر باید در حرفه خود مسائلی مانند صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن، گوشه‌بودن به فضای انتقاد و ارزیابی، پرهیز از جزمیت، احترام به زبردستان و اطرافیان، توجه به حریم خصوصی و مسئله حفظ اسرار افراد را سرلوحه خویش قرار دهد که منظور این است که مدیر خودمختاری حرفه‌ای اخلاق علمی را داشته باشد (۸). از سوی دیگر مدیران باید خودفهمی حرفه‌ای داشته باشند؛ افراد تنها با فهم از کار و فعالیت حرفه‌ای خود، فلسفه آن و نسبتش با زندگی مردم است که به درک اخلاقی از آن نائل می‌آیند و در نتیجه، در مناسبات خود با طبیعت و جهان پیرامون خود، نوعی احساس درونی از تعهد به آن ارزش‌ها پیدا می‌کنند (۹). یکی دیگر از جنبه‌های اخلاقی که مدیران باید به آن توجه کنند بی‌طرفی و عدم جانب‌داری است؛ فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی‌اش به کار می‌گیرد، نباید جانب‌داری غیرعقلانی

توجه به زنان در پست‌های رهبری توسط سازمان ملل نشان می‌دهد که این موضوع در سطح جهانی مطرح است. نهادهای حاکم بر ورزش در سراسر جهان نیز ارتقای برابری جنسیتی را به‌عنوان یک هدف مهم سازمانی معرفی کرده‌اند. هدف سازمانی ارتقای برابری جنسیتی ناشی از عدم حضور مداوم زنان در پست‌های مدیریتی ورزش در سراسر جهان است (۱). برخی دولت‌ها بر لزوم تخصیص نسبت صحیح و انواع منابع برای زنان و دختران در ورزش با توجه به علایق، ظرفیت‌ها و تجربیات آن‌ها به‌جای تمرکز بر کمیت، توسط سازمان‌های ورزشی تأکید می‌کند (۲). مفاهیم مرتبط نیز بر بعد کمی تأکید دارند: به‌عنوان مثال، تنوع جنسیتی دلالت بر مشارکت مردان و زنان دارد و یک پیوستار است. در وسط این زنجیره، برابری جنسیتی است که بازنمایی عددی برابر هر دو جنس را نشان می‌دهد. بازنمایی بیش‌ازحد مردان یا زنان به وضعیت کج بودن جنسیت اشاره دارد. ابعاد کمی و کیفی با یکدیگر مرتبط هستند به این معنا که افزایش در تنوع جنسیتی احتمالاً بهبود روند به‌کارگیری زنان در سمت‌های ورزشی را تسهیل می‌کند (۳). افزایش بودجه از سوی دولت نشان‌دهنده‌گفتار مهم پیرامون نیاز به افزایش حضور زنان در ورزش سراسر جهان است (۲). در حال حاضر، زنان تنها ۲۶/۳ درصد از اعضای هیئت مدیره سازمان‌های ملی ورزشی^۱ را تشکیل می‌دهند (۴)، که به وضوح پایین‌تر از هیئت‌های نسبتاً متعادل است. کر^۲ (۲۰۰۹) گزارش داد که فرهنگ اجتماعی رهبری ورزشی در کانادا ورزش را تحت سلطه مردان تعریف می‌کند، جایی که هنوز این تصور وجود دارد که زنان ممکن است نقش رهبری را نداشته باشند، که بازتاب توضیحات موجود در ادبیات است (۵،۱). به نظر

2. Kerr

1. NSOs

نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد (۱۰). البته عوامل دیگری نیز بر اخلاق حرفه‌ای تأثیرگذار هستند، اول از جنبه فردی عوامل باید بررسی شوند؛ یعنی ویژگی‌ها و خصوصیات فردی، ارزش‌های مذهبی، ملاک‌های شخصی، عوامل خانوادگی، باورها و اعتقادات و شخصیت از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای از جنبه فردی هستند. مسلماً فردی که فاقد صلاحیت‌های اخلاقی شایسته از لحاظ فردی باشد، از معیارهای اخلاق حرفه‌ای متناسبی نیز برخوردار نخواهد بود (۱۱). دومین مورد جنبه سازمانی عوامل بوده؛ عواملی مثل رهبری، مدیریت، ارتباط با همکاران، ارتباط با زیردستان و فرادستان، نظام تشویق و تنبیه، انتظارات همکاران، قوانین و مقررات و رویه‌ها، جو و فرهنگ سازمانی در این حیطة قرار می‌گیرند. بدیهی است که نامطلوب بودن عوامل مزبور، عامل تهدیدکننده اخلاق حرفه‌ای خواهد بود و بالعکس. سومین مورد جنبه محیطی عوامل است؛ عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و همچنین دیگر سازمان‌ها و عوامل رقابتی بین آن‌ها، از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای است (۱۲).

در رابطه با ویژگی‌های سازمانی، گاستون^۱ و همکاران (۲۰۲۰) رابطه مثبتی بین سهم زنان در هیئت مدیره و درصد اعضای زن در میان نهادهای ملی حاکمیتی ایالات متحده را برجسته کردند. در سازمان‌های ورزشی، تنوع جنسیتی هیئت مدیره با عملکرد اجتماعی بهتر، اما سطوح پایین‌تر کمک‌ها همراه بود (۱۳). در آلمان، باشگاه‌های ورزشی با حداقل هیئت مدیره متعادل (کمتر از ۴۰ درصد زنان) (۱۴) و با سهم بالاتری از زنان در هیئت مدیره مشکلات سازمانی کمتری را تجربه کردند. چندین منطقه همچنین، تنوع جنسیتی هیئت مدیره مشکلات

منابع انسانی و مالی کمتری را به همراه داشت (۳). در رابطه با پژوهش حاضر تحقیقات مشابهی انجام شده است و بررسی موضوع از جهات مختلف پرداخته است؛ ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۱) در با بررسی مدل توسعه سواد اخلاقی در میان بازیکنان فوتبال حرفه‌ای ایران نشان دادند که با بهره‌گیری از شرایط علی، شرایط مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای و با اتخاذ راهبردهایی، می‌توان زمینه‌های لازم برای رسیدن به پیامدهای فردی و تیمی را مهیا نمود (۱۵). گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) با بررسی رابطه بین اخلاق حرفه‌ای و اشتیاق شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی در معلمان ورزش دریافتند که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی تأثیر مستقیم دارد و همچنین اخلاق حرفه‌ای از طریق خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی بر اشتیاق شغلی به صورت غیرمستقیم تأثیر داشت (۱۶). اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود. از سوی دیگر؛ اوبرین^۲ و همکاران (۲۰۲۳) با بررسی حرفه‌ای شدن در ورزش تیمی زنان از طریق لنز مراقبتی پیوسته بیان کردند که تداوم مراقبت که حول ارزش‌های تأیید، توانمندسازی و تعلق است، تجارب روزمره بازیکنان از مراقبت را با نحوه مدیریت مراقبت از سوی سازمان‌ها در تضاد قرار می‌دهد. این تحقیق از طریق استفاده از تداوم مراقبت فمینیستی کمک می‌کند. آن‌ها ملاحظاتی را برای مدیریت ورزشکاران حرفه‌ای زن به روش‌هایی ارائه می‌کنیم که محتاطانه و یک سیستم ارزش جایگزین مثبت، فراگیر و توانمند است (۱۷). همچنین تورنتون و اسکترابیا^۳ (۲۰۲۱) با تکان دادن سقف شیشه‌ای رهبری زنان در

³. Thornton & Etxebarria

¹ Gaston

². O'Brien

کاهش تنش‌ها و توفیق در تحقق اهداف یاری رساند لذا داشتن اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌ها به منزله یک مزیت رقابتی مطرح است (۲۰). کم بود اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی عالی به مشخص کردن حدود و رفتارهای مناسب و نامناسب و هدایت اعضای هیئت‌علمی در اجرای مسئولیت‌های حرفه‌ای می‌انجامد. چندین مطالعه تجربی به بررسی حضور زنان در هیئت‌های ورزشی و ارتباط با ویژگی‌های سازمانی پرداختند. در یک مطالعه جهانی از ۴۵ کشور، میانگین درصد مدیران زن در هیئت مدیره ۱۹/۷ درصد بود. تنها یک کشور در دسته هیئت مدیره متوازن قرار گرفت و سه کشور دیگر از سهم بحرانی ۳۰ درصدی زنان فراتر رفتند. برای فدراسیون‌های ورزشی بین‌المللی، میانگین جهانی ۱۳/۳ درصد بود. از ۷۶ فدراسیون، تنها سه فدراسیون دارای هیئت مدیره متعادل و چهار فدراسیون دیگر دارای هیئت مدیره بیش از سهم مهم ۳۰ درصدی زنان بودند. بنابراین بررسی جایگاه و وضعیت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی می‌تواند به سیاست‌گذاران مدیران و برنامه ریزان آموزش عالی کشور در اتخاذ راهبردهای مناسب برای کاهش شکاف بین وضع موجود و مطلوب در این زمینه و ارتقای وضعیت چنین استانداردهایی مدد رساند به خصوص برای زنان که در سمت‌های مدیریتی کم‌رنگ بوده‌اند (۲۱). تحقیق در زمینه توسعه اخلاق حرفه‌ای زنان در مدیریت سازمان‌های ورزشی به دلایل متعددی اهمیت دارد. نخست، هنوز نابرابری جنسیتی قابل‌توجهی در صنعت ورزش وجود دارد و درک عوامل مؤثر در این نابرابری برای ایجاد تغییر واقعی بسیار مهم است. دوم، بورس تحصیلی دانشگاهی بررسی ورزش حرفه‌ای زنان افزایش یافته است، اما نیاز به شناسایی الگوها و شکاف‌ها در تحقیقات برای حمایت از پیشرفت مداوم در این زمینه وجود دارد. ثالثاً، مدیران ورزشی اغلب با معضله‌های اخلاقی روبرو هستند و عدم آموزش

ورزش بیان کردند که رهبران زن الگوی الهام‌بخش برای سایر زنان و حرفه‌ای بودن آن‌ها تأثیرگذارترین ارزش برای نوآوری در مدیریت ورزشی و تغییرات سازمانی بود. تأثیر مثبتی که آن‌ها در جامعه خود داشتند، مشارکت قابل‌توجهی را که رهبران زن می‌توانند در زمینه رهبری ورزشی داشته باشند، با توجه به فرصت و دامنه انجام این کار، برجسته می‌کند (۱۸).

بنابراین، توانایی تعریف اخلاق حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی گامی مثبت در جهت مدیریت مؤثر تغییرات مثبت سازمانی خواهد بود (۱۹). در یک مطالعه متا آنالیز اخیر مشخص شد، تنوع جنسیتی به‌طور مثبت با پیامدهای سازمانی مرتبط بود و تنوع گروهی با پیامدهای عاطفی و اثربخشی سازمانی رابطه مثبت داشت (۲). این نتایج تقویت استدلال برای ارتقای بیشتر زنان به مناصب مدیریتی را افزایش می‌دهد. با این حال، در مورد ماهیت و ویژگی‌های گروه‌هایی که دارای نمایندگی کم، متوسط یا زیاد از زنان هستند، نسبتاً کم شناخته شده است. بنابراین، با توجه به فشار برای برابری حضور زنان در منصب‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی، بررسی ساختارهای اخلاقی حرفه‌ای در سازمان‌های ورزشی، مهم است. مدیریت در زنان سازمان‌های ورزشی با چالش‌ها و موانع مختلفی روبرو است. با این حال، نیاز به درک عمیق‌تر از دلایل توسعه اخلاق حرفه‌ای زنان در سازمان‌های ورزشی وجود دارد. برای رسیدگی به این چالش‌ها، ایجاد محیط‌های فراگیر و توانمندکننده‌ای که حمایت، فرصت‌های برابر و رفتار عادلانه را برای زنان در مدیریت ورزشی فراهم می‌کند، مهم است.

یکی از مسائل مهمی که امروزه در نظام حرفه‌ای مطرح است بحث اخلاق و مؤلفه‌های اخلاقی است؛ امروزه اخلاق حرفه‌ای به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرها در موفقیت سازمان‌ها شناخته شده است و حاکمیت اخلاق حرفه‌ای قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را جهت

تصمیم‌گیری اخلاقی برای مدیران ورزشی آینده مشکل‌ساز است. در نهایت، مقایسه پوشش رفتارهای مسئولیت اجتماعی شرکتی تیم‌های ورزشی زنان و مردان می‌تواند بینش را در مورد تعصبات و نابرابری‌ها در پوشش رسانه‌ای ارائه دهد. بنابراین، تحقیق در توسعه اخلاق حرفه‌ای زنان در مدیریت سازمان‌های ورزشی می‌تواند به پرداختن به نابرابری جنسیتی، ارتقای دانش در ورزش حرفه‌ای زنان، بهبود تصمیم‌گیری اخلاقی و ترویج پوشش رسانه‌ای عادلانه کمک کند. سیاست‌گذاران باید بر توانمندسازی زنان در ورزش و اجرای اقدامات برای ارتقای جایگاه آنان در سازمان‌های ورزشی تمرکز کنند. علاوه بر این، سازمان‌ها باید منابع، امکانات و سیستم‌های حمایتی کافی را فراهم کنند تا زنان را قادر سازد تا در موقعیت‌های مدیریتی به صورت حرفه‌ای موفق شوند. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که چه عوامل مؤثری بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی وجود دارد؟ کدام عوامل به عنوان شاخصه اثرگذار معرفی می‌شوند و کدام عوامل به عنوان شاخصه اثرپذیری عمل می‌کنند؟ در نهایت اولویت‌بندی شاخصه‌های اثرگذار و اثرپذیر از نظر اهمیت کدام‌اند؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف تحقیق جزء تحقیقات کاربردی بود، و از نظر ماهیت توصیفی و از منظر متغیرها یک پژوهش آمیخته است که در دو مرحله انجام شد. ابتدا عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی توسط مصاحبه و نظریه داده بنیاد رویکرد گلیزر شناسایی شد و در مرحله دوم عوامل اثرگذار و اثرپذیر

شناسایی شدند و این عوامل اولویت‌بندی شدند. جامعه هدف پژوهش در بخش کیفی و دیمیتل فازی متشکل از کارشناسان جامعه ورزشی بانوان، مدیران و معاونان ورزش دانش‌آموزی، صاحب‌نظران، اساتید زن فعال در حوزه دانش‌آموزی بود. در انتخاب مصاحبه‌شوندگان معیارهایی همچون حداقل دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس باید باشند، دارای حداقل ۱۰ سال سابقه تدریس یا ۵ سال مدیریتی داشته باشند و در امور ورزش دانش‌آموزی فعالیت داشته باشند، در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری نیز به صورت هدفمند بود. در مجموع ۱۵ مصاحبه انجام شد تا داده‌ها به اشباع نظری رسیدند. نیمی از مصاحبه‌ها از طریق فضای مجازی و نیمی به صورت حضوری برگزار شد، میانگین زمان انجام هر مصاحبه ۲۱ دقیقه بود، سؤالات مصاحبه به صورت نیمه ساختاریافته بود؛ تمامی مصاحبه‌ها ضبط و بلافاصله ثبت و کدگذاری شدند و برای تعیین اعتبار کدگذاری از شخص دومی برای کدگذاری استفاده شد و میزان مطابقت دو کدگذار به عنوان کدهای نهایی تأیید شده وارد تحقیق شدند (۲۲). در قسمت دیمیتل فازی، برای اولویت‌بندی عوامل به منظور کنترل کیفیت پژوهش و حصول اطمینان از روایی پژوهش از شاخص روایی محتوا استفاده شد. در این راستا ضرورت وجود گویه‌ها با شاخص روایی محتوا و بر اساس نظر ۱۳ نفر از خبرگان تعیین شد. می‌توان گفت با توجه به اینکه این روش از روش‌های خبره محور است، نمونه‌گیری در روش‌های تصمیم‌گیری چند معیاره از نوع غیر تصادفی هدفمند است یعنی باید افرادی باشند که خبره موضوع در نظر گرفته شده باشند؛ در صورتی که در روش‌های آماری با استفاده از فرمول حجم نمونه، ابتدا تعداد نمونه را محاسبه می‌شود. در مرحله اول و با توجه به هدف پژوهش، به منظور تفحص در عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی و اطلاعات

عبارتی دیگر معیارهای علی و معلول) را مشخص می‌سازد. این روش از روش‌های تصمیم‌گیری چند شاخصه است. همان‌طور که از نام این روش پیداست تمامی محاسبات در محیط فازی صورت می‌گیرد. قابل ذکر است که تحلیل‌ها در محیط نرم‌افزار اکسل انجام گرفت.

یافته‌ها

ابتدا در جدول ۱ مشخصات افراد مصاحبه‌شونده گزارش شد.

موردنیاز از روش میدانی با استفاده بررسی مبانی نظری و مصاحبه استفاده شد. در این بخش ابتدا از نظریه داده بنیاد و شیوه کدگذاری گلیزر استفاده شد. شیوه کدگذاری گلیزر شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری نظری است که از طریق این شیوه و مصاحبه‌ها مدل نهایی ترسیم شد. پس از استخراج عوامل مؤثر در بخش دوم از روش دیمیتل فازی برای تعیین میزان اثرگذاری و تأثیرپذیری مفهوم‌های اصلی به کار گرفته شد. روش دیمیتل فازی به بررسی روابط بین معیارها و زیرمعیارها می‌پردازد و توسط ماتریس ارتباط کل معیارهای تأثیرگذار و تأثیرپذیر (یا به

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

کد مصاحبه	سمت و تخصص	تحصیلات	جنسیت	مدت زمان مصاحبه
P1	مسئول ورزش خواهران دانشگاه علوم پزشکی مشهد	فوق لیسانس	زن	۲۶ دقیقه
P2	کارشناس تربیت‌بدنی و مسئول انجمن طناب زنی	دانشجوی دکتری	زن	۲۰ دقیقه
P3	دبیر با سابقه تربیت‌بدنی	فوق لیسانس	زن	۱۸ دقیقه
P4	رئیس تربیت‌بدنی اداره آموزش و پرورش	دکتری تخصصی	مرد	۳۰ دقیقه
P5	عضو هیئت‌علمی	دکتری تخصصی	زن	۲۵ دقیقه
P6	دبیر با سابقه تربیت‌بدنی	فوق لیسانس	زن	۲۰ دقیقه
P7	عضو هیئت‌علمی	دکتری تخصصی	زن	۱۵ دقیقه
P8	مسئول مسابقات فدراسیون ورزش دانش‌آموزی ایران	دکتری تخصصی	مرد	۱۸ دقیقه
P9	مدیر هنرستان تربیت‌بدنی	فوق لیسانس	زن	۲۲ دقیقه
P10	عضو هیئت‌علمی	دکتری تخصصی	مرد	۱۵ دقیقه
P11	عضو هیئت‌علمی	دکتری تخصصی	زن	۲۵ دقیقه
P12	سرپرست هیئت ورزش دانش‌آموزی	فوق لیسانس	زن	۱۵ دقیقه
P13	رئیس هیئت ورزش دانش‌آموزی	دکتری تخصصی	مرد	۲۵ دقیقه
P14	دبیر با سابقه تربیت‌بدنی	فوق لیسانس	زن	۱۶ دقیقه
P15	عضو هیئت‌علمی	دکتری تخصصی	مرد	۲۰ دقیقه

در این پژوهش برای ارائه مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی از نظریه داده‌بنیاد و شیوه کدگذاری گلیزر استفاده شد. در جدول ۲ کدهای باز استخراج شده از مرحله کدگذاری باز و در جدول ۳ کدگذاری محوری بیان شد.

جدول ۲. کدگذاری باز

کد باز	کد باز	کد باز
وجود زنان تحصیل کرده و متخصص در حوزه ورزش دانش‌آموزی	ارتباط مطلوب مدیر با زیردستان	سازگاری و انعطاف‌پذیری زنان مسئولیت‌پذیر در برابر مشکلات دانش‌آموزان
ایجاد عدالت توزیعی	تأمین عادلانه نیازهای مالی اولیه زنان	وجود مدیران متخصص، مجرب و اخلاق محور در سازمان آموزش و پرورش
پایبندی زنان به ارزش‌ها و هنجارهای خاص مربوط به ورزش دانش‌آموزی	ایجاد حس مسئولیت مادرانه زنان به موفقیت بیشتر دانش‌آموزان در ورزش	تقویت مشارکت فعال زنان در فعالیت‌های اجتماعی
درک تفاوت‌های سطح اجتماعی دانش‌آموزان	قرارگیری زنان در معرض فرصت‌های حرفه‌ای در کار	تقویت حس کمک به موفقیت همکاران
یادگیری مهارت‌های تخصصی جدید توسط زنان در سازمان	فرهنگ دبیر تربیت‌بدنی	الگوسازی مسئولیت‌پذیری در دانش‌آموزان
اعتمادسازی بین دانش‌آموزان و اولیا به دبیران تربیت‌بدنی زن	تبیین فرهنگ انتقادپذیری	برخورد مناسب با دانش‌آموزان و احترام به آن‌ها
حس اعتماد بین دبیران زن با دانش‌آموزان	آشنایی دبیر تربیت‌بدنی زن با فرهنگ و عقاید خاص دانش‌آموزان	اهمیت و احترام به اعتقادات دانش‌آموزان
تربیت و پرورش نخبه پروری در ورزش دانش‌آموزی	ارتباط خوب کارکنان زن با یکدیگر	تقویت هم‌افزایی گروهی در سازمان
الگو بودن دبیر تربیت‌بدنی با توجه به سبک زندگی سالم	مشارکت اجتماعی دانش‌آموزان در حیطه فعالیت‌های فرهنگی ورزش	نهادینه شدن عوامل ارتباطی برای دانش‌آموزان
استفاده درست از ابزارهای رسانه‌ای و آموزشی	رفتار درست و صحیح دبیر زن با دانش‌آموز	الگو بودن دبیر تربیت‌بدنی با توجه به مسئولیت‌پذیری و تعهد بالا
الگو بودن دبیر تربیت‌بدنی با توجه به مشارکت اجتماعی بالا	آگاهی و دانش دبیر تربیت‌بدنی در خصوص مفاهیم اخلاقی	آگاهی و دانش دبیر تربیت‌بدنی از مفاهیم روانشناسی و ارتباطات
پاسخگو بودن دبیر نسبت به خواسته‌های دانش‌آموزان	نهادینه شدن کار تیمی	داشتن اعتمادبه‌نفس
روش تدریس مداخله‌ای	تناسب شخصیتی دبیر با شغل	فرهنگ سازمانی مدرسه
جنبه‌های محیطی مانند سطح اجتماعی و اقتصادی دانش‌آموزان	سلسله مراتب سازمانی مشخص	میزان داشتن روحیه وفاداری و تعهد نسبت به اهداف ورزش دانش‌آموزی
جوان بودن نیروهای انسانی	وجود بخش مدیریت و انتقال دانش برای استفاده از تجربیات همکاران گذشته	نگرش و نیت دبیران تربیت‌بدنی به ورزش دانش‌آموزی
تناسب قوانین با سن دانش‌آموزان	فهم درست از مفاهیم مذهبی و اعتقادی	

جدول ۳. مفاهیم و نمونه کدهای حاصل از تحلیل داده‌ها در مرحله کدگذاری انتخابی

ردیف	مفهوم	گویه‌ها
۱	مدیریتی	وجود مدیران متخصص، مجرب و اخلاق محور در سازمان آموزش و پرورش سلسله‌مراتب سازمانی مشخص وجود بخش مدیریت و انتقال دانش برای استفاده از تجربیات همکاران گذشته
۲	الگوسازی	الگوسازی مسئولیت‌پذیری در دانش‌آموزان الگو بودن دبیر تربیت‌بدنی با توجه به سبک زندگی سالم الگو بودن دبیر تربیت‌بدنی با توجه به مسئولیت‌پذیری و تعهد بالا الگو بودن دبیر تربیت‌بدنی با توجه به مشارکت اجتماعی بالا
۳	عدالت محوری	ایجاد عدالت توزیعی تأمین عادلانه نیازهای مالی اولیه زنان

قرارگیری زنان در معرض فرصت‌های حرفه‌ای در کار تناسب قوانین با سن دانش‌آموزان		
پایبندی زنان به ارزش‌ها و هنجارهای خاص مربوط به ورزش دانش‌آموزی فرهنگ دبیر تربیت‌بدنی تبیین فرهنگ انتقادپذیری آشنایی دبیر تربیت‌بدنی زن با فرهنگ و عقاید خاص دانش‌آموزان فرهنگ‌سازمانی مدرسه	فرهنگی	۴
تقویت مشارکت فعال زنان در فعالیت‌های اجتماعی درک تفاوت‌های سطح اجتماعی دانش‌آموزان مشارکت اجتماعی دانش‌آموزان در حیطه فعالیت‌های فرهنگی ورزش جنبه‌های محیطی مانند سطح اجتماعی و اقتصادی دانش‌آموزان نگرش و نیت دبیران تربیت‌بدنی به ورزش دانش‌آموزی فهم درست از مفاهیم مذهبی و اعتقادی	اجتماعی	۵
ارتباط مطلوب مدیر با زیردستان برخورد مناسب با دانش‌آموزان و احترام به آن‌ها ارتباط خوب کارکنان زن با یکدیگر نهادینه شدن عوامل ارتباطی برای دانش‌آموزان رفتار درست و صحیح دبیر زن با دانش‌آموز پاسخگو بودن دبیر نسبت به خواسته‌های دانش‌آموزان	ارتباطی	۶
سازگاری و انعطاف‌پذیری زنان مسئولیت‌پذیر در برابر مشکلات دانش‌آموزان ایجاد حس مسئولیت مادرانه زنان به موفقیت بیشتر دانش‌آموزان در ورزش اعتمادسازی بین دانش‌آموزان و اولیا به دبیران تربیت‌بدنی زن حس اعتماد بین دبیران زن با دانش‌آموزان اهمیت و احترام به اعتقادات دانش‌آموزان میزان داشتن روحیه وفاداری و تعهد نسبت به اهداف ورزش دانش‌آموزی	اعتماد متقابل	۷
تقویت حس کمک به موفقیت همکاران تقویت هم‌افزایی گروهی در سازمان نهادینه شدن کار تیمی روش تدریس مداخله‌ای	هم‌افزایی تیمی	۸
تربیت و پرورش نخبه پروری در ورزش دانش‌آموزی استفاده درست از ابزارهای رسانه‌ای و آموزشی تناسب شخصیتی دبیر با شغل جوان بودن نیروهای انسانی	شایسته‌سالاری	۹
وجود زنان تحصیل کرده و متخصص در حوزه ورزش دانش‌آموزی یادگیری مهارت‌های تخصصی جدید توسط زنان در سازمان آگاهی و دانش دبیر تربیت‌بدنی در خصوص مفاهیم اخلاقی آگاهی و دانش دبیر تربیت‌بدنی از مفاهیم روانشناسی و ارتباطات داشتن اعتمادبه‌نفس	علم و تخصص	۱۰

از روش دیمتال به نظر کارشناسان نیاز است و این نظرات
دربارنده عبارات کلامی مبهم و دو پهلو است، به منظور
یکپارچه‌سازی و رفع ابهام آن‌ها، بهتر است که این عبارات
به اعداد فازی تبدیل شوند. برای حل این مشکل لین و وو

پس از استخراج الگوی مفهومی، میزان اولویت عوامل
بر اساس میزان تأثیرگذاری و تأثیرپذیری مستقیم و
غیرمستقیم آن‌ها با استفاده از تکنیک دیمتال فازی مشخص
شد که در ادامه گام‌های آن آورده شده است. برای استفاده

(۲۰۰۸) مدلی را ارائه کردند که از روش دیمتل در محیط فازی بهره می‌گیرد. مراحل دیمتل فازی عیناً شبیه دیمتل معمولی است، با این تفاوت که در دیمتل فازی از مقیاس

کلامی فازی پیشنهادی لی (۱۹۹۹) استفاده می‌شود. جدول ۴ تناظر عبارات کلامی با مقادیر فازی مثلثی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. تناظر عبارات کلامی با مقادیر اعداد فازی مثلثی

بدون تأثیر (NO)	تأثیر خیلی کم (VL)	تأثیر کم (L)	تأثیر زیاد (H)	تأثیر خیلی زیاد (VH)	عبارات کلامی
(۰، ۰، ۰/۲۱)	(۰، ۰/۲۱، ۰/۴۵)	(۰/۴۵، ۰/۷۲۱)	(۰/۴۵، ۰/۷۲۱، ۱)	(۰/۷۲۱، ۱، ۱)	اعداد فازی
		(۰/۲۱)			

اثرگذاری آن‌ها محاسبه گردید. در جدول ۵ عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی به همراه کد تحلیل آن‌ها گزارش شد.

بر اساس تکنیک دیمتل در مرحله اول متغیرهای زبانی به دست آمده از پرسشنامه به اعداد فازی تبدیل گردید. در مرحله بعد اعداد فازی دیفازی شده و سپس با استفاده از دیماتل با توجه به اطلاعات جمع آوری شده میزان اثر هر کدام از مؤلفه‌ها تعیین شده و همچنین اثرپذیری یا

جدول ۵. عوامل مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری فردی و اجتماعی زنان در ورزش دانش‌آموزی

کد تحلیل	شاخصه‌ها	کد تحلیل	شاخصه‌ها
C6	ارتباطی	C1	مدیریتی
C7	اعتماد متقابل	C2	الگوسازی
C8	هم‌افزایی تیمی	C3	عدالت محوری
C9	شایسته‌سالاری	C4	فرهنگی
C10	علم و تخصص	C5	اجتماعی

پس از این مرحله اعداد فازی معادل با متغیرهای زبانی در جدول قرار گرفته و دیفازی می‌شوند. جدول ۶ نشان‌دهنده جدول عوامل دیفازی شده است.

جدول ۶. عوامل دیفازی شده

C10	C9	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1	
۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۰۳۹	۰/۷۲۱	۰/۷۲۱	۰/۰۳۹	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۲۱	C1
۰/۰۳۹	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۰۳۹	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۰۳۹	C2
۰/۷۲۱	۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۷۲۱	۰/۳۴	۰/۷۲۱	۰/۰۳۹	C3
۰/۲۱	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۰۳۹	۰/۲۱	۰/۰۳۹	۰/۲۱	C4
۰/۷۲۱	۰/۷۲۱	۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۰۳۹	۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۰۳۹	C5
۰/۰۳۹	۰/۲۱	۰/۴۵	۰/۷۲۱	۰/۳۴	۰/۰۳۹	۰/۷۲۱	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۴۵	C6
۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۷۲۱	۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۲۱	۰/۰۳۹	۰/۲۱	۰/۷۲۱	C7

۰/۲۱	۰/۷۲۱	۰/۴۵	۰/۳۴	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۰۳۹	۰/۰۳۹	۰/۲۱	۰/۰۳۹	C8
۰/۳۴	۰/۷۲۱	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۳۴	۰/۰۳۹	۰/۳۴	۰/۷۲۱	۰/۲۱	۰/۴۵	C9
۰/۲۱	۰/۴۵	۰/۲۱	۰/۴۵	۰/۷۲۱	۰/۲۱	۰/۴۵	۰/۴۵	۰/۰۳۹	۰/۰۳۹	C10

$$xr_{ij}^n = (r_{ij}^n - \min l_{ij}^n) / \Delta_{\min}^{\max}$$

$$xm_{ij}^n = (m_{ij}^n - \min l_{ij}^n) / \Delta_{\min}^{\max}$$

$$xl_{ij}^n = (l_{ij}^n - \min l_{ij}^n) / \Delta_{\min}^{\max}$$

$$\text{where } \Delta_{\min}^{\max} = \max r_{ij}^n - \min l_{ij}^n$$

در ادامه جدول ۶ با استفاده از رابطه دوم بهنجارسازی می‌شود (مرحله دوم دیماتل). بر اساس این رابطه، ابتدا بیشترین مقدار حاصل جمع هر سطر جدول محاسبه می‌شود. سپس تمام اعداد جدول ۶ را بر این مقدار تقسیم می‌گردد. جدول ۷ ماتریس بهنجار شده است.

جدول ۷. ماتریس بهنجار شده

C10	C9	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1	
۰/۰۰۴۵	۰/۰۷۲	۰/۰۲۷	۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۰	۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۰	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۰۲۰	C1
۰/۰۲۷	۰/۰۷۲	۰/۰۰۴۵	۰/۰۰۴۵	۰/۱۱۱	۰/۰۲۷	۰/۰۷۲	۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۰	۰/۰۲۷	C2
۰/۰۲۷	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲	۰/۰۰۴۵	۰/۱۱۱	۰/۰۲۷	۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۱۱۱	C3
۰/۰۲۰	۰/۰۲۰	۰/۰۲۷	۰/۰۲۰	۰/۰۰۴۵	۰/۰۰۴۵	۰/۰۰۴۵	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۱۱۱	C4
۰/۰۲۷	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲	۰/۰۲۰	۰/۰۷۲	۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۰	۰/۰۲۰	۰/۰۲۷	۰/۰۲۰	C5
۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۰۰۴۵	۰/۱۱۱	۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۰۲۷	۰/۰۰۴۵	۰/۰۰۴۵	C6
۰/۰۷۲	۰/۰۰۴۵	۰/۰۷۲	۰/۰۲۰	۰/۰۲۰	۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲	C7
۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۷	۰/۰۷۲	۰/۱۱۱	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۷	۰/۰۲۰	۰/۱۱۱	C8
۰/۰۲۷	۰/۰۲۷	۰/۰۷۲	۰/۱۱۱	۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۷	۰/۰۲۰	۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	C9
۰/۰۰۴۵	۰/۰۲۷	۰/۰۰۴۵	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	۰/۰۷۲	۰/۰۲۷	۰/۱۱۱	۰/۱۱۱	۰/۰۷۲	C10

$$xrs_{ij}^n = xr_{ij}^n / (1 + xr_{ij}^n - xm_{ij}^n)$$

$$xls_{ij}^n = xm_{ij}^n / (1 + xm_{ij}^n - xl_{ij}^n)$$

پس از بهنجار نمودن ماتریس روابط مستقیم، با استفاده از رابطه سوم، به محاسبه ماتریس روابط نهایی (T) پرداخته می‌شود. جدول ۸ ماتریس روابط نهایی را نشان می‌دهد.

جدول ۸. ماتریس روابط نهایی

C10	C9	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1	
۰/۱۴	۰/۳۶	۰/۲۰	۰/۱۴	۰/۱۴	۰/۰۷	۰/۰۴۵	۰/۳۹	۰/۰۷	۰/۰۲	C1
۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۲۷	۰/۱۱	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۴۹	۰/۰۶	۰/۱۹	۰/۰۸	C2
۰/۰۴۵	۰/۳۴	۰/۱۸	۰/۰۴	۰/۱۴۵	۰/۰۴	۰/۰۲	۰/۱۸	۰/۳۲	۰/۲۱	C3
۰/۳۴	۰/۲۲	۰/۰۲	۰/۰۳	۰/۱۳	۰/۵۲	۰/۳۳	۰/۰۲	۰/۱۸	۰/۱۴	C4
۰/۶۱	۰/۰۷	۰/۱۲	۰/۲۰	۰/۸۴۵	۰/۳۴	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۰۶	۰/۵۸	C5
۰/۱۹	۰/۰۳۶	۰/۰۸	۰/۱۴	۰/۲۱	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۴۹	۰/۲۲	C6

۰/۰۴	۰/۱۱	۰/۲۴	۰/۰۲	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۶۷	۰/۲۴	۰/۱۶	۰/۰۴	C7
۰/۱۸	۰/۳۲	۰/۲۱	۰/۱۴	۰/۴۸	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۱۲	۰/۱۴	۰/۰۶	C8
۰/۱۸	۰/۲۴	۰/۰۸	۰/۰۸	۰/۴۱	۰/۰۴۵	۰/۱۴	۰/۰۳	۰/۱۲	۰/۰۴۵	C9
۰/۱۹	۰/۰۲	۰/۰۶	۰/۱۴۵	۰/۲۴	۰/۱۴۵	۰/۰۴	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۰۲	C10

$$Z_{ij}^n = \min l_{ij}^n + x_{ij}^n \times \Delta_{\min}^{\max}$$

$$Z_{ij} = 1/h(Z_{ij}^1 + Z_{ij}^2 + \dots + Z_{ij}^h)$$

اکنون مرحله چهارم دیماتل به اجرا در آمده و حاصل

جمع D+R و D-R محاسبه شد که برآیند آن در جدول ۹

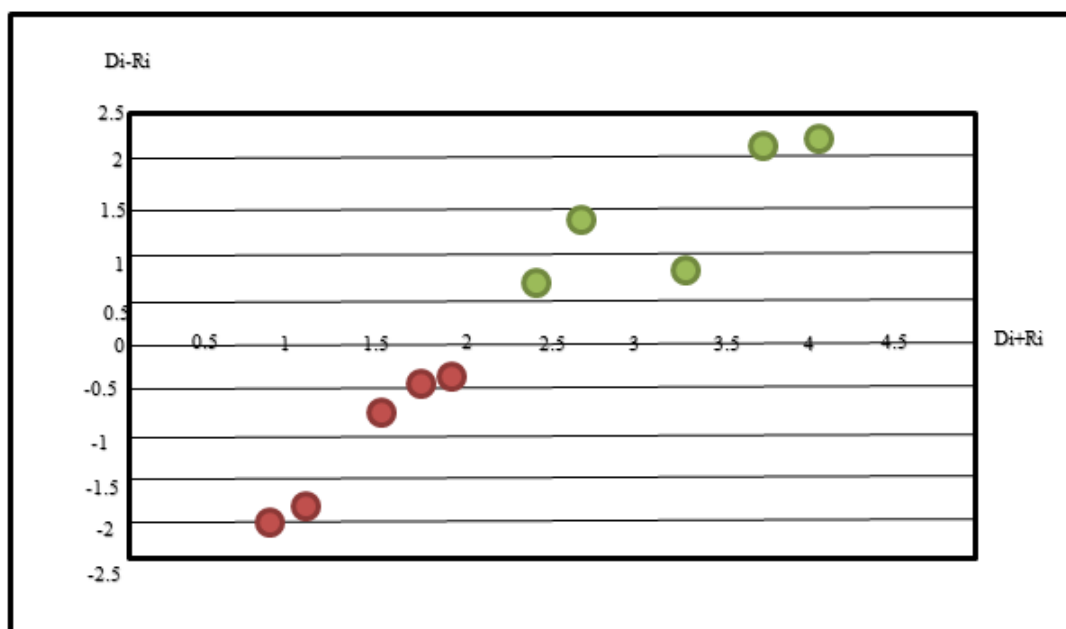
مشاهده می‌شود.

جدول ۹. محاسبه فاصله R و D

C10	C9	C8	C7	C6	C5	C4	C3	C2	C1	
۳/۷۵	۱/۵	۰/۹۲	۱/۸۱	۱/۷۰	۳/۳	۲/۶۳	۱/۱۵	۲/۴	۴/۱	Di+Ri
۲/۱۰	-۰/۷۵	-۲/۰	-۰/۴۵	-۰/۵	۰/۸۸	۱/۴	-۱/۴۲	۰/۷۱	۲/۳	Di-Ri

محور افقی قرار گرفته‌اند، نشانگر شاخص‌های اثرگذار و نقاطی که زیر محور افقی قرار دارند، نشانگر شاخص‌های اثرپذیر می‌باشند. در جدول ۱۰ دو گروه شاخص‌های تأثیرگذار و تأثیرپذیر به تفکیک تأثیرگذاری و تأثیرپذیری ذکر شده است.

با توجه به زوج مرتب‌های (Di+Ri و Di-Ri) نمودار علی به شرح شکل زیر ترسیم شد. با توجه به مرحله چهارم تکنیک دیماتل، اگر برای یک شاخص مقدار D-R مثبت شود، آن شاخص، اثرگذار و اگر مقدار D-R منفی شود، آن شاخص، اثرپذیر است؛ پس در شکل زیر، نقاطی که بالای



شکل ۱. نمودار علی زوج مرتب‌ها

جدول ۱۰. شاخص‌ها به تفکیک اثرگذاری و اثرپذیری

شاخص‌های تأثیرپذیر			شاخص‌های تأثیرگذار		
کد تحلیل	شاخص	Di-Ri	کد تحلیل	شاخص	Di-Ri
C3	عدالت محوری	-۱/۴۲	C1	مدیریتی	۲/۳
C6	ارتباطی	-۰/۵	C2	الگوسازی	۰/۷۱
C7	اعتماد متقابل	-۰/۴۵	C4	فرهنگی	۱/۴
C8	هم‌افزایی تیمی	-۲/۰	C5	اجتماعی	۰/۸۸
C9	شایسته‌سالاری	-۰/۷۵	C10	علم و تخصص	۲/۱۰

(Di+Ri) بیشتر باشد، اهمیت آن عامل بیشتر بوده و در اولویت بالاتری قرار می‌گیرد. عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر به ترتیب شدت بر سایر عوامل در جدول ۱۱ بیان شد.

از سوی دیگر در بین عوامل تأثیرگذار، مقدار (Di+Ri) شدت تعامل هر عامل را با سایر عوامل نشان می‌دهد. به این ترتیب در گروه عوامل تأثیرگذار، هر قدر میزان مقدار

جدول ۱۱. عوامل تأثیرگذار و تأثیرپذیر به ترتیب شدت تأثیرگذاری

Di+Ri	اولویت شاخصه‌های تأثیرپذیر	اولویت شاخصه‌های تأثیرگذار	Di+Ri
۱/۸۱	اعتماد متقابل	مدیریتی	۴/۱
۱/۷۰	ارتباطی	علم و تخصص	۳/۷۵
۱/۵	شایسته‌سالاری	اجتماعی	۳/۳
۱/۱۵	عدالت محوری	فرهنگی	۲/۶۳
۰/۹۲	هم‌افزایی تیمی	الگوسازی	۲/۴

اولین عامل اثرگذار مدیریتی بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که مدیران و عوامل مدیریتی نقش تعیین‌کننده و جهت‌دهنده به رفتارهای کارکنان دارند. گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ورزش تأثیر مستقیم دارد و این یافته حاکی از آن است که مدیران با ایجاد باورهای مثبت در معلمان، زمینه‌سازی مناسبی برای پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای فراهم می‌آورند (۱۶). از سوی دیگر، دبیران زن تربیت‌بدنی برای اینکه بتوانند اخلاق حرفه‌ای را پیاده‌سازی کنند، ابتدا باید از سوی مدیران با این مفاهیم آشنا شوند یا شاهد الزام مدیران بالادستی خود به رعایت اخلاق حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری باشند. از مهم‌ترین مصادیق مدیریتی جهت پیاده‌سازی اخلاق

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر طراحی مدل پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری زنان در ورزش دانش‌آموزی بود. از این‌رو ابتدا با استفاده از مصاحبه با خبرگان، گویه‌ها و مؤلفه‌های پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری زنان در ورزش دانش‌آموزی شناسایی شد؛ سپس با استفاده از تکنیک دیمیتل فازی مشخص شد که پنج مؤلفه به‌عنوان شاخصه اثرگذار و پنج مؤلفه به‌عنوان شاخصه اثرپذیر در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری زنان در ورزش دانش‌آموزی نقش دارد. در ادامه ابتدا در خصوص شاخصه‌های اثرگذار (به ترتیب اهمیت) و سپس شاخصه‌های اثرپذیر (به ترتیب اهمیت) بحث و نتیجه‌گیری شد و با تحقیقات گذشته مقایسه شد.

حرفه‌ای معلمان می‌توان به وجود مدیران متخصص، مجرب و اخلاق‌محور در سازمان آموزش و پرورش، سلسله‌مراتب سازمانی مشخص و وجود بخش مدیریت و انتقال دانش برای استفاده از تجربیات همکاران گذشته اشاره کرد. فرقانی و صادقی‌دمنه (۱۳۹۷) نیز با تأکید بر تدوین مبانی اخلاق حرفه‌ای، بر اهمیت نقش مدیران در نهادینه‌سازی این اصول تأکید کرده‌اند (۸). همچنین کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) در ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای، به این نتیجه رسیدند که مدیران به‌عنوان الگوهای رفتاری، تأثیر بسزایی در شکل‌گیری رفتارهای اخلاقی در سازمان دارند (۱۰). بنابراین یافته حاضر که عامل مدیریتی را در بالاترین سطح اثرگذاری قرار داده است، با توجه به نقش کلیدی مدیران در الگوسازی و جهت‌دهی به رفتارهای حرفه‌ای معلمان زن، کاملاً منطقی و قابل تبیین است.

دومین شاخصه اثرگذار علم و تخصص بود. منظور از علم و تخصص این است که افراد (دبیران تربیت‌بدنی زن) باید بدانند که اخلاق حرفه‌ای چیست، چه مزایایی دارد، مسئولیت‌پذیری چه نقشی در آن دارد و اگر اخلاق حرفه‌ای را رعایت نکند چه مشکلاتی پیش روی آن‌ها خواهد بود. بدون علم و تخصص نمی‌توان از دبیران زن انتظار داشت که اخلاق حرفه‌ای را پیاده‌سازی کنند، زیرا نخواهند دانست که اخلاق حرفه‌ای چیست. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲) اشاره کرد که در بررسی مدل توسعه سواد اخلاقی در میان بازیکنان فوتبال حرفه‌ای ایران نشان دادند که با بهره‌گیری از شرایط علی، شرایط مداخله‌گر و شرایط زمینه‌ای، می‌توان زمینه‌های لازم برای رسیدن به پیامدهای فردی و تیمی را مهیا نمود (۱۵). سواد اخلاقی که همان دانش و آگاهی نسبت به مفاهیم اخلاقی است، می‌تواند به‌عنوان یکی از مصادیق علم و تخصص در نظر گرفته شود. همچنین بیان شده است که اخلاق حرفه‌ای تنها ادب نیست و فاکتورهای مهمی مانند

صداقت، دقت، قابل اعتماد بودن و توجه به حریم خصوصی را در بر می‌گیرد (۸). شناخت این فاکتورها و آگاهی از آن‌ها نیازمند علم و تخصص است. این یافته نیز بر اهمیت علم و دانش به‌عنوان پیش‌نیاز درک اخلاقی و به‌تبع آن پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای تأکید دارد. از مصادیق علم و تخصص می‌توان به وجود زنان تحصیل‌کرده و متخصص در حوزه ورزش دانش‌آموزی، یادگیری مهارت‌های تخصصی جدید توسط زنان در سازمان، آگاهی و دانش دبیر تربیت‌بدنی در خصوص مفاهیم اخلاقی، آگاهی و دانش دبیر تربیت‌بدنی از مفاهیم روانشناسی و ارتباطات و داشتن اعتمادبه‌نفس اشاره کرد. گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) نیز در پژوهش خود نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود (۱۶) که این امر نیز مستلزم آگاهی و دانش کافی نسبت به مفاهیم اخلاقی و روان‌شناختی است.

سومین شاخصه اثرگذار عامل اجتماعی بود. مفاهیم اجتماعی دارای مصادیق زیادی است که منجر به پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای خواهد شد. از این نظر که عوامل اجتماعی در اکثر جنبه‌های زندگی افراد اثر می‌گذارد و انسان متأثر از مفاهیم اجتماعی است، منطقی است که یک عامل اثرگذار در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای باشد. در ورزش دانش‌آموزی نیز عوامل اجتماعی مختلفی وجود دارد که اگر رعایت شود به پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای دبیران زن منجر می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش اسماعیل‌زاده و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد که به تحلیل نقش سواد رسانه‌ای در توسعه اصول اخلاق حرفه‌ای ورزشکاران حرفه‌ای پرداختند و نشان دادند که عوامل اجتماعی از جمله مؤلفه‌های تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای هستند (۱). تقویت مشارکت فعال زنان در فعالیت‌های اجتماعی، درک تفاوت‌های سطح اجتماعی دانش‌آموزان،

پنجمین شاخص اثرگذار الگوسازی بود. در بسیاری از مصاحبه‌ها اشاره شد که اگر معلم به‌عنوان یک الگو در مسائل مختلف از جمله سبک زندگی، تغذیه سالم، خوش‌رویی در وضعیت مطلوبی باشد، کمک بسیار زیادی در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای کرده است؛ زیرا دانش‌آموزان به‌طور کلی به دبیران ورزش علاقه‌مند هستند و رفتارهای آنان را بیشتر از سایر دبیران زیر نظر می‌گیرند و از آن‌ها تبعیت می‌کنند. از طرفی دانش‌آموزان بیشتر از اینکه از صحبت‌ها و رهنمودهای معلمان چیزی یاد بگیرند، از رفتارهای شخصی آن‌ها اثرپذیری دارند. در نتیجه الگوسازی یک عامل اثرگذار است. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد که نشان دادند اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود (۱۶). معلمانی که خود الگوی رفتاری مناسبی هستند، می‌توانند این باورهای مثبت را در دانش‌آموزان نیز ایجاد کنند.

در ادامه مشخص شد که ۵ مؤلفه به‌عنوان عوامل اثرپذیر شناسایی شدند. اولین مؤلفه اثرپذیر اعتماد متقابل بود. در این پژوهش منظور از اعتماد متقابل این است که باید دبیران تربیت‌بدنی زن بتوانند اعتماد دانش‌آموزان را به خود جلب کنند و این امر به پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای کمک می‌کند. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد که در ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای، به اهمیت اعتماد و قابل اعتماد بودن به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی تأکید داشتند (۱۰). گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) نیز نشان دادند که اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود (۱۶). مصادیق زیادی منجر به اعتماد متقابل می‌شود که می‌توان

مشارکت اجتماعی دانش‌آموزان در حیطه فعالیت‌های فرهنگی ورزش، جنبه‌های محیطی مانند سطح اجتماعی و اقتصادی دانش‌آموزان، نگرش و نیت دبیران تربیت‌بدنی به ورزش دانش‌آموزی و فهم درست از مفاهیم مذهبی و اعتقادی از جمله مهم‌ترین مصادیق این گویه است. به‌طور مثال دبیری که سطح اجتماعی دانش‌آموزان را درک نکند و توقع یکسانی از دانش‌آموزان مختلف داشته باشد، به تعارضاتی دچار خواهد شد که اخلاق حرفه‌ای را زیر سؤال می‌برد.

چهارمین شاخص اثرگذار عامل فرهنگی بود. فرهنگ مانند ابری است که بر تمامی جنبه‌های زندگی اثر می‌گذارد و هیچ‌کس نمی‌تواند ادعا کند که تحت تأثیر فرهنگ نیست؛ از این‌رو در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای زنان در ورزش دانش‌آموزی نیز باید فرهنگ را عامل اثرگذار دانست. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش ابراهیمی و همکاران (۱۴۰۲) اشاره کرد که در تدوین مدل توسعه سواد اخلاقی در میان بازیکنان فوتبال حرفه‌ای ایران به نقش شرایط زمینه‌ای از جمله فرهنگ تأکید داشتند (۱۵). همچنین مطالعه صمیمی سده و همکاران (۱۴۰۰) باورها و اعتقادات را از جمله عوامل تأثیرگذار بر اخلاق حرفه‌ای معرفی کردند (۱۱) که با فرهنگ پیوندی ناگسستنی دارد. پایبندی زنان به ارزش‌ها و هنجارهای خاص مربوط به ورزش دانش‌آموزی، فرهنگ دبیر تربیت‌بدنی، تبیین فرهنگ انتقادپذیری، آشنایی دبیر تربیت‌بدنی زن با فرهنگ و عقاید خاص دانش‌آموزان و فرهنگ سازمانی مدرسه هر کدام می‌تواند یک عامل اثرگذار در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان ورزش دانش‌آموزی شود. به‌طور مثال اگر فرهنگ یک منطقه مذهبی باشد، نمی‌توان از همه دانش‌آموزان انتظار داشت در ورزش‌هایی خاص مشارکت داشته باشند و در غیر این صورت اخلاق حرفه‌ای دچار تعارض می‌شود.

سازمان‌های ورزشی دانسته و بر تقویت شایسته‌سالاری تأکید کرده است (۲۳). تناسب شخصیتی دبیر با شغل و جوان بودن نیروهای انسانی از دیگر معیارهای شایسته‌سالاری است که فرقانی و صادقی دمنه (۱۳۹۷) نیز بر اهمیت ویژگی‌های فردی در اخلاق حرفه‌ای تأکید داشته‌اند (۸).

چهارمین شاخص اثرپذیر عدالت‌محوری بود. مفهومی که منطقی است افراد انتظار داشته باشند جهت پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای وجود داشته باشد و عدم عدالت در تضاد و تناقض با اخلاق حرفه‌ای و حتی مسئولیت‌پذیری افراد است. همان‌قدر که وجود عدالت به پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای کمک خواهد کرد، نبود آن نیز مشکل‌ساز است و در سازمانی که عدالت به شکل‌های مختلف زیر پا گذاشته می‌شود، نمی‌توان انتظار اخلاق حرفه‌ای از دبیران تربیت‌بدنی زن را داشت. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش کریم‌آبادی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد که در ارزیابی معیارهای آیین رفتار حرفه‌ای، بر بی‌طرفی و عدم جانبداری به‌عنوان یکی از جنبه‌های اخلاقی تأکید داشتند (۱۰). فردی که اخلاق حرفه‌ای را در زندگی شغلی خود به کار می‌گیرد، نباید جانبداری غیرعقلانی نسبت به منبعی که دارای صفات غیراخلاقی است نشان دهد که این همان عدالت‌محوری است. در واقع ایجاد عدالت توزیعی، تأمین عادلانه نیازهای مالی اولیه زنان، قرارگیری زنان در معرض فرصت‌های حرفه‌ای در کار و تناسب قوانین با سن دانش‌آموزان از مصادیق عدالت‌محوری است.

پنجمین شاخص اثرپذیر هم‌افزایی تیمی بود. در بسیاری از مصاحبه‌ها تأکید بر کار گروهی و فعالیت‌هایی که به هم‌افزایی افراد (دبیران، مدیران و دانش‌آموزان) منجر شود، یک راه اساسی در جهت پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای پیشنهاد شد. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد که نشان دادند

مهم‌ترین آن‌ها را سازگاری و انعطاف‌پذیری زنان مسئولیت‌پذیر در برابر مشکلات دانش‌آموزان، ایجاد حس مسئولیت مادرانه زنان به موفقیت بیشتر دانش‌آموزان در ورزش، اعتمادسازی بین دانش‌آموزان و اولیا به دبیران تربیت‌بدنی زن، حس اعتماد بین دبیران زن با دانش‌آموزان، اهمیت و احترام به اعتقادات دانش‌آموزان و میزان داشتن روحیه وفاداری و تعهد نسبت به اهداف ورزش دانش‌آموزی اشاره کرد.

دومین شاخص اثرپذیر مؤلفه ارتباطی بود. اگر ارتباط مطلوبی بین مدیر با دبیر، دبیر با دانش‌آموز، همکار با همکار و تمامی افراد با یکدیگر وجود داشته باشد، نتیجه آن پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان خواهد بود؛ زیرا سبب همدلی بیشتر افراد با یکدیگر شده و تعارضات را برطرف خواهد کرد. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش گودرزی و همکاران (۱۴۰۱) اشاره کرد که نشان دادند اخلاق حرفه‌ای بر اشتیاق شغلی، خودکارآمدی و توانمندسازی روان‌شناختی معلمان ورزش تأثیر مستقیم دارد (۱۶). علاوه بر مطالب بیان شده، برخورد مناسب با دانش‌آموزان و احترام به آن‌ها، نهادینه شدن عوامل ارتباطی برای دانش‌آموزان، رفتار درست و صحیح دبیر زن با دانش‌آموز و پاسخگو بودن دبیر نسبت به خواسته‌های دانش‌آموزان از جمله مفاهیم ارتباطی مؤثر بر پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای است.

شایسته‌سالاری سومین شاخص اثرپذیر بود. یکی از معیارهایی که دبیران زن بتوانند در پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای در ورزش دانش‌آموزی موفق عمل کنند، این است که افراد شایسته در جای خود گمارده شوند و حتی افراد شایسته پرورش داده شوند. در تبیین این یافته می‌توان به پژوهش سلیمی (۱۳۹۶) اشاره کرد که برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی و بازآموزی در خصوص معیارهای اخلاق حرفه‌ای را یکی از معیارهای توسعه اخلاق حرفه‌ای در

پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای نیازمند نگاهی سیستمی و کل‌نگر به عوامل مدیریتی، علمی، اجتماعی، فرهنگی و الگوسازی به‌عنوان پیش‌ران‌های اصلی، و همچنین توجه به پیامدهایی همچون اعتماد متقابل، ارتباطات مؤثر، شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری و هم‌افزایی تیمی است. از این‌رو بسیار مهم است که جهت نهادینه‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان در ورزش دانش‌آموزی به تمامی این مفاهیم با دیدی یکپارچه توجه شود و برنامه‌ریزی‌ها به‌گونه‌ای باشد که هم عوامل اثرگذار تقویت گردند و هم بستر برای بروز شاخصه‌های اثرپذیر فراهم آید. از طرفی پیشنهاد می‌شود که محققان آتی به بررسی راهکارهای عملی پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای با تأکید بر مسئولیت‌پذیری زنان در ورزش دانش‌آموزی و همچنین ارائه مدل‌های مداخله‌ای متناسب با بافت فرهنگی و اجتماعی مدارس بپردازند.

اخلاق حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی از طریق ایجاد باورهای مثبت درباره خود آنان و شغلشان باعث ایجاد انگیزه و افزایش اشتیاق شغلی در آنان می‌شود (۱۶). این باورهای مثبت زمانی تقویت می‌شود که معلمان در فضای هم‌افزایی تیمی و کار گروهی قرار گیرند. از مهم‌ترین مصادیق این مؤلفه می‌توان به تقویت حس کمک به موفقیت همکاران، تقویت هم‌افزایی گروهی در سازمان، نهادینه شدن کار تیمی و روش تدریس مداخله‌ای اشاره کرد.

در یک نتیجه‌گیری کلی باید ذکر کرد که پیاده‌سازی اخلاق حرفه‌ای معلمان زن در ورزش دانش‌آموزی در گروهی عوامل متعددی است که هر کدام به‌تنهایی می‌توانند تسهیل‌کننده باشند و حتی نبود برخی عوامل نیز بازدارنده خواهد بود. آنچه در این پژوهش آشکار شد، تمایز میان شاخصه‌های اثرگذار و اثرپذیر است که نشان می‌دهد

References

1. Esmailzadeh R., Naderian Jahromi M., Motllebi L., Ghaseminejad Dehkordi A. Analysis of the Role of Media Literacy in the Development of the Principles of Professional Athletes Ethics. *Communication Research*, 2022; 29(112): 9-29. doi: 10.22082/cr.2022.552698.2339
2. Banu-Lawrence M, Frawley S, Hoeber L. Women and leadership development in Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*. 2020 Jun 10;34(6):568-78.
3. Wicker P, Feiler S, Breuer C. Board gender diversity, critical masses, and organizational problems of non-profit sport clubs. *European Sport Management Quarterly*. 2022 Mar 4;22(2):251-71.
4. Riivari E, Heikkinen S. Virtuousness in sports organizations: Examination of ethical organizational culture and its virtues. *Journal of Global Sport Management*. 2024 Jan 2;9(1):132-58.
5. Kanaan EM, Ahmed MD, López Sánchez GF. Sport Participation, Lifestyle Habits and Determinants of Female Students from Jordan-A Qualitative Analysis.
6. Hindman LC, Walker NA. Sexism in professional sports: How women managers experience and survive sport organizational culture. *Journal of Sport Management*. 2020 Jan 1;34(1):64-76.
7. Çıkmaz E. Problems that women managers encountered in public organizations: A qualitative study. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2019 Oct 10;18(72):1767-75.
8. Forghani S, Sadeghi Demneh E. Developing the foundations of professional ethics in providing rehabilitation services based on a narrative review research. *Journal of Research in Rehabilitation Sciences*. 2018;14(3):183-8.

9. Zarei F, Shahoi R. Exploring the Professionalism Concept from the Perspective of Students of Emergency Care. *SJNMP* 2020; 6 (1) :14-28. URL: <http://sjnmp.muk.ac.ir/article-1-286-fa.html>
10. Karimabadi M, Jahangirnia H, Hajiha Z, Gholami Jamkarani R. Evaluation of the Criteria of Professional Code of Conduct in the Quality of the Independent Auditing Profession. *Financ Account Audit Res.* 2022;14(55):79-101.
11. Samimi Sedeh G, Mahfoozpour S, Hesam S, Tabibi SJ. Identifying the Factors Affecting Professional Ethics of Official Caregivers in Senior Centers. *Ethics in Science and Technology* 2021; 16 (2) :66-72
12. Hosseini Aghdaei, S., Kamaei, R., Shah Mirzalu, N., saydi, F. Explaining and analyzing the moderating role of company size on the impact of social responsibility on the financial performance of companies, based on meta-analysis technique. *Journal of Accounting and Social Interests*, 2023; 13(3): 241-270. doi: 10.22051/jaasci.2023.41188.1722
13. Gaston, L., Blundell, M., & Fletcher, T. (2020). Gender diversity in sport leadership: An investigation of United States of America national governing bodies of sport. *Managing Sport and Leisure* (online first), <https://doi.org/10.1080/23750472.2020.1719189>
14. Wicker, P., & Breuer, C. (2013). Understanding the importance of organizational resources to explain organizational problems: Evidence from nonprofit sport clubs in Germany. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(2), 461–484. <https://doi.org/10.1007/s11266-012-9272-2>
15. Ebrahimi R., Ghorbani S., Noudehi M., Ahmadi M., Chahar Baghi Z. Develop a model for the development of moral literacy among professional football players in Iran. *Sport Management Studies*, 2023; 15(82): 113-132. doi: 10.22089/smrj.2022.12866.3671
16. Goodarzi, S., Imanzadeh, M., Javid, M., Amirhosseini, S. E. Investigating the Relationship Between Professional Ethics of Physical Education Teachers and Their Work Engagement with the Mediator Role of Self-Efficacy and Psychological Empowerment. *Journal of School Psychology*, 2023; 11(4): 92-105. doi: 10.22098/jsp.2023.2046
17. O'Brien W, Taylor T, Hanlon C, Toohey K. Exploring (semi) professionalization in women's team sport through a continuum of care lens. *Journal of Sport Management*. 2022 Nov 24;37(2):129-40.
18. Thornton O, Etxebarria N. Against the odds of tradition: nudging the glass ceiling of sport leadership. *Gender in Management: An International Journal*. 2021 Jun 21;36(5):591-604.
19. Lee W, Cunningham GB. Group diversity's influence on sport teams and organizations: a meta-analytic examination and identification of key moderators. *European Sport Management Quarterly*. 2019 Mar 15;19(2):139-59.
20. Gilberg R, Breivik G, Loland S. Anti-doping in sport: The Norwegian perspective. In *Doping in Sport* 2020 Oct 28 (pp. 158-177). Routledge.
21. Tasheva S, Hillman AJ. Integrating diversity at different levels: Multilevel human capital, social capital, and demographic diversity and their implications for team effectiveness. *Academy of Management Review*. 2019 Oct;44(4):746-65.
22. Rambod, M. Interviewing: The most Common Methods of Data Collection in Qualitative Studies. *Sadra Medical Journal*, 2018; 6(4): 303-316.
23. Salimi, M. Providing Professional Ethics Development Model for Sport Organizations . *Ethics in Science and Technology* 2017; 12 (1) :49-61